

## KẾT QUẢ KHẢO SÁT VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP. HỒ CHÍ MINH

PHẠM THỊ LAN PHƯƠNG\*

### 1. Giới thiệu vấn đề

Để thu hút học sinh (HS) phổ thông ưu tú vào học các trường sư phạm (SP) nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (GV), năm 1998 Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định số 70/1998/QĐ-TTg ngày 31/3/1998, trong đó có điều khoản miễn thu học phí đối với sinh viên (SV) ngành SP. Tuy nhiên, thời gian qua có một số SV SP sau khi tốt nghiệp đã đi làm những công việc ngoài ngành giáo dục (GD). Một số SV không về vùng sâu, vùng xa làm việc và cố gắng ở lại thành phố mặc dù không có việc làm phù hợp.

Bài viết này phân tích số liệu cuộc khảo sát sinh viên tốt nghiệp (SVTN) năm 2005 và số liệu khảo sát lý do lựa chọn công việc hiện tại của SVTN năm 2006 của trường ĐHSP TP.HCM. Bài viết nhằm trả lời các câu hỏi: SVTN ĐHSP TP.HCM có bỏ nghề GV có nhiều không, họ đang làm việc tại thành phố hay nông thôn và tại sao họ làm công việc hiện tại. Từ đó bài viết đưa ra một số đề nghị về việc đào tạo và sử dụng giáo viên.

### 2. Thực trạng việc làm của SVTN

Theo số liệu khảo sát thể hiện trong Bảng 1, 89,48% SVTN ĐHSP TP.HCM đang làm việc trong lĩnh vực GD. SVTN được coi là làm việc trong ngành GD nếu họ chọn trả lời ô làm việc trong ngành *giáo dục, y tế và khoa học - công nghệ* trong phiếu khảo sát. Cách tính này không dựa vào thống kê số đi làm GV có giấy tiếp nhận của cơ sở GD gửi về trường ĐH nên có thể chênh lệch so với một số bộ số liệu khác. Con số gần 90% SVTN làm việc đúng ngành nghề đào tạo là rất ấn tượng. Nó thể hiện rằng giữa đào tạo nhân lực và sử dụng lao động đã có sự phù hợp và ăn khớp.

---

\* ThS, Trường ĐHSP Tp.HCM

**Bảng 1. Lĩnh vực làm việc của SVTN**

| STT | Lĩnh vực làm việc                     | Tần số     | Tỷ lệ phần trăm |
|-----|---------------------------------------|------------|-----------------|
| 1.  | Nông – lâm – ngư nghiệp               | 7          | 0,93            |
| 2.  | Công nghiệp – Xây dựng                | 6          | 0,80            |
| 3.  | Thương mại, du lịch, khách sạn        | 25         | 3,33            |
| 4.  | Giao thông vận tải, thông tin         | 5          | 0,67            |
| 5.  | Tài chính, tín dụng                   | 1          | 0,13            |
| 6.  | GD, y tế, khoa học và công nghệ       | 672        | 89,48           |
| 7.  | Văn hoá, nghệ thuật                   | 8          | 1,07            |
| 8.  | Quản lý nhà nước, an ninh, quốc phòng | 8          | 1,07            |
| 9.  | Khác                                  | 19         | 2,53            |
|     | <b>Tổng số</b>                        | <b>751</b> | <b>100,00</b>   |

Tuy nhiên, chỉ có 10,52% SVTN ĐHSP không làm việc trong lĩnh vực GD phần nào đó cũng cho thấy sự lựa chọn lĩnh vực, ngành nghề làm việc của SVTN ĐHSP rất hạn hẹp. Nếu một SVTN khoa kế toán của trường ĐH kinh tế có thể làm việc trong rất nhiều ngành như làm kế toán cho một trường học, một bệnh viện, một công ty, làm giao dịch viên cho ngân hàng,... thì một SV khoa Sinh chỉ có một vài sự lựa chọn hoặc trở thành GV sinh học, hoặc trở thành nhà nghiên cứu trong phòng thí nghiệm hoặc một số ít thì làm cho một công ty thuộc lĩnh vực hóa sinh. Bởi vậy, lĩnh vực làm việc của cựu SV SP không có sự đa dạng và phức tạp nhiều lắm.

Xem xét yếu tố di cư trong SVTN qua số liệu ở Bảng 2. Nhìn vào cột tổng số sẽ thấy 53,42% SVTN ĐHSP TPHCM trước khi vào trường ở vùng nông thôn và 46,58% ở thành thị. Nhưng sau khi tốt nghiệp tỷ lệ SV làm việc ở thành thị (có thể cũng sống ở thành thị để gần nơi làm việc) tăng lên mức 62,33%. Như vậy, các SVTN có xu hướng di chuyển đến các vùng thành thị.

**Bảng 2. Nơi làm việc so với nơi ở trước khi vào học đại học**

| Nơi ở trước khi vào trường |                        | Nơi làm việc |              | Tổng số       |
|----------------------------|------------------------|--------------|--------------|---------------|
|                            |                        | Thành thị    | Nông thôn    |               |
| Thành thị                  | Tần số                 | 201          | 139          | 340           |
|                            | % trong tổng số        | 27,53        | 19,04        | 46,58         |
| Nông thôn                  | Tần số                 | 254          | 136          | 390           |
|                            | % trong tổng số        | 34,79        | 18,63        | 53,42         |
| <b>Tổng số</b>             | <b>Tần số</b>          | <b>455</b>   | <b>275</b>   | <b>730</b>    |
|                            | <b>% trong tổng số</b> | <b>62,33</b> | <b>37,67</b> | <b>100,00</b> |

SVTN chuyển đến vùng thành thị làm việc và sinh sống là xu thế tất yếu vì thành thị có mức thu nhập cao hơn. Số liệu về mức thu nhập cũng của khảo sát này cho thấy, phần đông SVTN làm việc ở thành thị có mức thu nhập từ 1.000.000 đến 3.000.000 đồng/tháng, trong khi SVTN làm việc ở nông thôn có mức thu nhập từ 500.000 đến 1.000.000 đồng/tháng chiếm đa số... Trong phần trả lời phỏng vấn, các SVTN cũng tiết lộ thêm rằng ở vùng nông thôn, họ không có cơ hội áp dụng những phương pháp dạy học mới vì cơ sở vật chất trường lớp nghèo nàn, HS tiếp thu chậm, trường học ở nông thôn ít có động lực đổi mới. Các cơ hội phát triển nghề nghiệp ở nông thôn cũng hạn hẹp. Và có một thực tế là nếu không có mối quan hệ, xin một chỗ làm việc cho ngành GD ở các tỉnh lẻ (không phải nơi xa xôi, hẻo lánh) không dễ dàng một chút nào.

### 3. Các yếu tố tác động đến việc lựa chọn việc làm của SVTN

Phần lớn SVTN chọn nghề nghiệp căn cứ vào *đặc điểm nhân cách cá nhân*, chiếm 76,23% trong số những người trả lời (xem Bảng 3), trong đó *sở thích, hứng thú và hình dung về nghề nghiệp* có vai trò then chốt.

**Bảng 3. Lý do chọn công việc của SVTN**

| Các lý do          | Tần số | Tỷ lệ phần trăm | Số người trả lời |
|--------------------|--------|-----------------|------------------|
| Đặc điểm nhân cách | 170    | 76,23           | 223              |

|                         |    |       |     |
|-------------------------|----|-------|-----|
| Thu nhập, lương         | 16 | 7,17  | 223 |
| Đúng ngành nghề đào tạo | 58 | 26,01 | 223 |
| Công việc ổn định       | 15 | 6,73  | 223 |
| Sống gần gia đình       | 13 | 5,83  | 223 |
| Chọn trường sai         | 3  | 1,35  | 223 |
| Lý do khác              | 36 | 16,14 | 223 |

Nhìn tiếp sang Bảng 4 sẽ thấy, có 81,91% người làm việc trong lĩnh vực GD chọn lý do *đặc điểm nhân cách* trong khi ở Bảng 5, chỉ có 44,12% số người làm việc ngoài lĩnh vực GD chọn lý do này. Điều này cho thấy, những người chọn làm nghề GV có khuynh hướng chọn nghề căn cứ vào *giá trị bên trong của nghề nghiệp*. Với những người này, được làm việc để thỏa mãn các nhu cầu cá nhân mạnh hơn rất nhiều. Đây thường là những người thuộc các gia đình có truyền thống làm nghề dạy học.

*Đúng ngành nghề đào tạo* là lý do quan trọng thứ hai trong việc chọn việc làm của SVTN, chiếm 26,01% số người trả lời. Mức độ coi trọng lý do này giữa lĩnh vực GD và ngoài GD khác biệt nhau nhiều, tương ứng là 27,13 và 17,65%. Người làm việc ngoài lĩnh vực GD cũng cho là họ làm việc đúng ngành nghề đào tạo vì các ngành như Ngoại ngữ có thể làm việc được tại rất nhiều đơn vị kinh tế cần người biết ngoại ngữ còn ngành Toán có thể chuyển sang lĩnh vực Tin học và làm việc cho các đơn vị kinh tế.

Các *lý do khác* chiếm tỷ lệ nhiều hàng thứ ba với 16,14%. Chúng gồm các yếu tố như *nghề được xã hội tôn trọng, không phải đóng học phí học đại học, nghề hợp với phụ nữ, không xin được việc đúng chuyên môn*.

Bảng 4 cho thấy, đối với những người chọn nghề GV, *công việc ổn định* là yếu tố quan trọng hàng thứ tư. Tuy vậy số người chọn yếu tố này chiếm một tỷ lệ nhỏ, 6,91% trong số người làm trong lĩnh vực GD và 5,86% trong số người trả lời. Công việc ổn định là một ưu thế của nghề GV. Có lẽ SVTN là những người mới ra trường, họ muốn được thỏa mãn sở thích, đam mê và muốn thử nghiệm, khám phá, nên họ không coi trọng yếu tố công việc ổn định.

**Bảng 4. Lý do chọn công việc của người làm việc trong lĩnh vực GD**

| Các lý do               | Tần số | % trong làm việc thuộc lĩnh vực GD (N=188) | % trong tổng số người trả lời (N = 222) |
|-------------------------|--------|--|---|
| Đặc điểm nhân cách      | 153    | 81,91                                      | 68,92                                   |
| Thu nhập, lương         | 10     | 5,32                                       | 4,50                                    |
| Đúng ngành nghề đào tạo | 51     | 27,13                                      | 22,97                                   |
| Công việc ổn định       | 13     | 6,91                                       | 5,86                                    |
| Sống gần gia đình       | 8      | 4,26                                       | 3,60                                    |
| Chọn trường sai         | 2      | 1,06                                       | 0,90                                    |
| Lý do khác              | 23     | 12,23                                      | 10,36                                   |

GV là người không chọn công việc vì lý do thu nhập bởi vì chỉ có 5,32% GV chọn yếu tố này. Trong khi đó theo Bảng 5, tỷ lệ người làm việc ngoài lĩnh vực GD chọn lý do thu nhập cao hơn hẳn, chiếm 17,65% của nhóm này. Điều này cũng dễ hiểu vì thu nhập từ nghề GV hiện nay chưa cao bằng mức thu nhập từ các ngành nghề khác đòi hỏi cùng trình độ đại học. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu quốc tế khác khi kết luận rằng những người không chọn nghề GV đánh giá cao yếu tố thu nhập, còn những người chọn nghề GV coi trọng các giá trị bên trong của nghề nghiệp (Watt và Richardson, 2003; See, 2004).

**Bảng 5. Lý do chọn công việc của người làm việc ngoài lĩnh vực GD**

| Các lý do               | Tần số | % trong làm việc ngoài lĩnh vực GD (N = 34) | % trong tổng số người trả lời (N = 222) |
|-------------------------|--------|---|---|
| Đặc điểm nhân cách      | 15     | 44,12                                       | 6,76                                    |
| Thu nhập, lương         | 6      | 17,65                                       | 2,70                                    |
| Đúng ngành nghề đào tạo | 6      | 17,65                                       | 2,70                                    |
| Công việc ổn định       | 1      | 2,94  | 0,45                                    |
| Sống gần gia đình       | 5      | 14,71                                       | 2,25                                    |
| Chọn trường sai         | 1      | 2,94  | 0,45                                    |
| Lý do khác              | 13     | 38,24                                       | 5,86                                    |

#### 4. Luận bàn kết quả khảo sát và đề nghị một số giải pháp

Gần 90% SVTN ĐHSP TP.HCM đang làm việc trong ngành GD cho thấy SVTN của trường ĐHSP TP.HCM đa số là yêu nghề GV. Tỷ lệ người làm GV muốn bỏ nghề trong mẫu khảo sát khoảng 7% trong khi ở Anh và Hoa Kỳ tỷ lệ GV mới bỏ nghề trong 5 năm đầu là 30% (Guthrie, 2003). Điều này cho thấy người chọn học ngành sư phạm có xu hướng theo nghề đào tạo rất mạnh và do đó ***Nhà nước nên tiếp tục tài trợ cho các trường sư phạm nếu muốn nâng cao chất lượng GV.***

Có 76,2% SVTN chọn yếu tố đặc điểm nhân cách cá nhân khi được hỏi về lý do chọn công việc, trong đó *sở thích, hứng thú và hình dung về nghề GV do truyền thống gia đình và ảnh hưởng của thầy/cô giáo* là các lý do để chọn việc làm phổ biến. Các đặc điểm nhân cách cá nhân hình thành từ rất sớm và được củng cố, hoàn thiện cùng với quá trình trưởng thành của con người vì thế ***có thể định hướng nghề nghiệp ngay từ bậc Tiểu học qua tích hợp nội dung trong các môn học.***

Giống với phát hiện trong nghiên cứu ở các nước, người tốt nghiệp đại học loại giỏi ít muốn làm GV hơn (ECS<sup>1</sup>, 2006), tỷ lệ SVTN loại giỏi của ĐHSP TPHCM không làm nghề GV khá cao, 25% SV loại giỏi làm việc ngoài lĩnh vực GD trong khi với SV hạng trung bình tỷ lệ này là 7,3%. Kết quả học tập và lĩnh vực làm việc có mối liên hệ rất chặt chẽ (mức ý nghĩa = 0,09). Thực tế này cho thấy ***Nhà nước và ngành GD&ĐT cần có chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ riêng đối với SVTN loại giỏi để thu hút được nhân tài làm GV.*** Nếu không thì chất lượng GD phổ thông sẽ vẫn tiếp tục làm nhụt nhối phụ huynh HS và cả xã hội.

SV quê quán ở vùng nông thôn, trong đó có SV người dân tộc thiểu số, sau khi tốt nghiệp có xu hướng di chuyển đến vùng thành thị và ít trở về quê hương phục vụ cộng đồng. Vì vậy, ***không nên thực hiện tuyển sinh ưu tiên để thu hút HS dân tộc thiểu số vào trường ĐH hàng đầu như ĐHSP trọng điểm TPHCM<sup>2</sup>.***

<sup>1</sup> Education Commission of the States (USA)

<sup>2</sup> Chỉ tiêu tuyển sinh ưu tiên nên chỉ có ở các trường đại học địa phương hoặc đại học vùng.

Sự ảnh hưởng của học phí tới quyết định chọn hướng học từ đó dẫn tới việc chọn nghề (chiếm 24,3% trong số những người làm việc trong ngành GD chọn lý do khác) cho thấy việc miễn học phí cho SV SP trong những năm gần đây là một chính sách đúng đắn và cần được duy trì. Nhưng có một số ít người học ĐHSP chưa chắc đã thích nghề GV nên sẽ không làm đúng nghề đào tạo, vì thế chính sách miễn học phí không đạt được mục đích là thu hút người giỏi đào tạo để làm GV giỏi. *Do vậy cần phải thay đổi cách tài trợ học phí cho SV SP và chỉ nên miễn học phí cho những người học SP và làm GV từ 5 năm trở lên.*

## 5. Kết luận

Rất nhiều nhà giáo dục nổi tiếng của Việt Nam cho rằng muốn vực dậy chất lượng giáo dục phải bắt đầu từ các trường sư phạm, nơi đào tạo ra giáo viên. Thời gian vừa qua, chính sách thu hút HS giỏi vào học sư phạm đã phát huy tác dụng. Nghiên cứu này cho thấy, SVTN tốt nghiệp sư phạm phần lớn là yêu nghề GV và muốn theo nghề này. Vì thế, muốn có được đội ngũ GV giỏi, đặc biệt GV giỏi cho các vùng nông thôn, chậm phát triển, Nhà nước và ngành GD các địa phương cần đổi mới và có thêm những chính sách đãi ngộ để thu hút SVTN sư phạm đến làm việc tại những nơi này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. ECS - Education Commission of the States, ECS Teaching Quality Research Report, <http://www.ecs.org/html/educationIssues/TeachingQuality/TRRreport/chapters/01/quickanswer.asp?qn=1>, 24-3-2006
- [2]. Guthrie, J. W. (Ed.) (2003), *Encyclopedia of Education*, Vol. 7, Macmillan Reference, USA.
- [3]. See B. H. (2004), Determinants of teaching as a career, <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003761.htm>, ngày 10-9-2006
- [4]. Trường ĐHSP TP. Hồ Chí Minh, *Báo cáo phân tích khảo sát sinh viên tốt nghiệp lần thứ 3 năm 2003*.
- [5]. Watt H. M.G. và Richardson P.W. (2004), *Self-Concept of Teaching Ability and Values for Teaching: Definition, Measurement and Relative Influences on the Choice for Teaching as a Career*, Monash University. Australia., [http://self.uws.edu.au/Conferences/2004\\_Watt\\_Richardson.pdf](http://self.uws.edu.au/Conferences/2004_Watt_Richardson.pdf)

**Tóm tắt:****Kết quả khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp  
Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh**

Trong những năm gần đây, các trường đại học sư phạm đã thu hút được nhiều học sinh khá, giỏi vào học. Tuy nhiên, sau khi tốt nghiệp trường sư phạm một số sinh viên không làm giáo viên hoặc không về vùng sâu, vùng xa làm việc. Bài viết này trả lời các câu hỏi sau: sinh viên tốt nghiệp trường Đại học Sư phạm TP.HCM không làm giáo viên có nhiều không, họ đang làm việc tại thành thị hay nông thôn và tại sao họ làm công việc hiện tại? Bài viết cũng đưa ra một số đề nghị về việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực giáo viên.

**Abstract:****Results of the survey on employment of students who graduated from  
HoChiMinh City University of Pedagogy**

In recent years, Universities of Pedagogy have attracted good and excellent students. However, after graduating from pedagogical universities, some of these students have not become teachers or come back to remote and distant areas to work. The article answers the following questions. How many of HCMC University of Pedagogy's graduates do not become teachers? Where are they working, in urban or rural areas? And why do they work in the current jobs? The article also raises some recommendations on training and recruiting teacher resource.